

Z korzyścią dla pracowników i firm

PRZYBYWA PRZEDSIĘBIORSTW, KTÓRE TWORZĄ MIEJSCA PRACY PRZYJAZNE DLA RÓŻNYCH GRUP PRACOWNIKÓW, BEZ UPRZEDZEŃ I DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA WIEK, PŁEĆ, NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ CZY ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ. TO CZĘSTO TRUDNE WYZWANIE, ALE WARTO JE PODEJMOWAĆ, BO EFEKTY TAKICH DZIAŁAŃ PRZEKŁADAJĄ SIĘ NA SUKCESY BIZNESOWE.



Dorota Strosznajder,
dyrektor działu komunikacji
korporacyjnej **Henkel**
na Polskę i kraje bałtyckie,
pełnomocnik zarządu
ds. odpowiedzialności
społecznej

Odmienność – wartością

Różnorodność już od kilku lat stanowi jedną z kluczowych strategii firmy **Henkel** w obszarze zarządzania organizacją i zespołami pracowników. Wynika to ze skali działania firmy i przekonania, że tylko dzięki różnorodnym zespołom odnosimy teraz i będziemy odnosić sukcesy na tak wielu międzynarodowych rynkach.

U podstaw zarządzania polityką różnorodności leży z gruntu humanistyczne założenie, że odmienność doświadczeń, umiejętności, predyspozycji i punktów widzenia naszych pracowników to wielka wartość firmy, źródło kreatywności i innowacyjności. Dlatego wspieramy pracowników w ich indywidualnym rozwoju i proponujemy programy skrojone na miarę potrzeb poszczególnych grup. Dobrym przykładem są programy roz-

wojowe You Grow oraz You Grow 2 skierowane do najbardziej utalentowanych młodych pracowników. Pierwszy z nich składa się z czterech elementów: programu szkoleniowego Mini-MBA, biznesowych gier symulacyjnych, indywidualnego planu rozwoju oraz zaangażowania w międzyoddziałowe projekty. Drugi oferuje m.in. uczestnictwo w rocznym programie mentoringu. W efekcie młodzi pracownicy zdobywają szybko wiedzę i doświadczenie, a ich kariera może znacząco przyspieszyć.

Dużo dzieje się w Henkle w obszarze zarządzania różnorodnością płci. Firma postawiła sobie za strategiczny cel zwiększanie udziału kobiet w kadrze kierowniczej o 1–2 proc. rocznie. Równie ważne są rozwiązania systemowe, organizacyjne wspierające kariery kobiet. Wśród nich: elastyczne formy zatrudnienia, praca w niepełnym wymiarze czy możliwość pracy z domu, ułatwiające godzenie pracy i kariery z życiem rodzinnym.

Z ideą aktywizacji zawodowej kobiet wychodzimy też na zewnątrz organizacji. We współpracy z Fundacją Miejsce Kobiet

realizujemy projekt W drodze do pracy. Jego celem jest wsparcie tych pań, które chciałyby wrócić na rynek pracy po przerwie trwającej dłużej niż rok.

Henkel, jako sygnatariusz Karty Różnorodności FOB, czuje się też zobligowany do promocji idei różnorodności. Jesteśmy inicjatorem i współorganizatorem Kongresu Różnorodności, który od trzech lat, co roku odbywa się w Warszawie. Celem tego wydarzenia jest pobudzenie dyskusji na temat roli różnorodności w miejscu pracy i zarządzania biznesem poprzez wartości. Co roku temat przewodni Kongresu dostosowywany jest do aktualnych potrzeb branży. Nowością od 2016 r. jest organizowany w ramach wydarzenia przegląd „Praktycy o różnorodności” prezentujący najbardziej innowacyjne i angażujące dobre praktyki w zakresie zarządzania różnorodnością w polskich organizacjach. Kolejny, 4. Kongres Różnorodności odbędzie się jesienią.

